

# **LE DROIT DE RETRAIT**

**C'est étonnant, mais la direction oublie systématiquement d'informer les salariés quant à leurs droits...**

**SACHEZ QUE, si vous êtes confrontés à des situations pouvant vous mettre en danger, telles qu'une chaleur excessive (49 degrés relevés en passerelle du F), des tensions avec les passagers (vu le sous-effectif chronique, et les temps d'attente liés à la galère ALTEA... accentué par de multiples IRG), ou toute autre pression pouvant engendrer des risques psychosociaux, etc. Bref, si vous estimez que votre intégrité physique et/ou mentale est menacée, vous pouvez faire valoir votre droit de retrait.**

## **Les droits des salariés**

**S'il a donc un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail représente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa sécurité,** ou s'il constate une défectuosité dans un système de protection, le salarié **DOIT** le signaler immédiatement à l'employeur ou à son représentant.

**L'employeur ou son représentant ne peut demander au salarié de reprendre son activité dans une situation où persiste un danger grave et imminent (article L. 4131-1 du Code du Travail).** L'employeur est responsable de la situation de travail. C'est lui qui choisit tous les éléments du système de production. Il porte donc, dans ce cas, l'entière responsabilité de juger si la situation de danger grave et imminent n'existe pas ou n'existe plus lorsqu'il fait reprendre au salarié son activité. Il n'a pas le droit de se tromper, car sa responsabilité est là totalement engagée.

**Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés qui auraient utilisé ce droit d'alerte et de retrait (L.4131-3).** Le législateur fixe clairement que, dans ce cas, le salarié a le droit à l'erreur.

**Par contre, l'article L.4131-4** fixe que la faute inexcusable de l'employeur serait reconnue de droit si un accident se produisait alors que la situation de risque lui avait été signalée par le ou les salariés victimes de l'accident ou un membre du CHSCT.

**La seule restriction faite par la loi à l'utilisation du droit d'alerte et de retrait est qu'elle ne doit pas créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent.**

**L'article L.4132-5 du Code du Travail** prescrit au chef d'établissement de prendre les mesures et de donner les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs en cas de **danger grave, imminent et inévitable**, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail.

Les représentants du personnel au CHSCT doivent donc se préoccuper de s'assurer que ces mesures et instructions ont bien été prises et qu'elles n'entravent en rien la mise en œuvre de ce droit des salariés.

***NE VOUS LAISSEZ PAS METTRE EN DANGER,  
FAITES VALOIR VOS DROITS !***